GEMEENTE HARLINGEN

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Harlingen.

Nr. 68842

28 juli

2015

Sociaal Statuut gemeente Harlingen 2015 – 2017

Het college van burgemeester en wethouders van Harlingen:

Overwegende dat met het oog op de aanstaande organisatiewijzigingen gemeente Harlingen een nieuw sociaal statuut behoeft;

GELET OP:
- de Wet op de ondernemingsraden (WOR);
- de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst gemeente Harlingen;
- de bereikte overeenstemming in de commissie voor georganiseerd overleg (GO) d.d. XXX februari 2015;

HEEFT BESLOTEN

het Sociaal Statuut gemeente Harlingen 2015 – 2017 vast te stellen.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

In dit Sociaal Statuut wordt verstaan onder:

a. ambtenaar:
de ambtenaar in de zin van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en uitwerkingsovereenkomst, alsmede de werknemer met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten;

b. werkgever:
de gemeente Harlingen;

c. organisatiewijziging:
een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente (of een onderdeel daarvan) of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de gemeente (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt;

d. privatisering:
organisatiewijziging die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe (privaatrechtelijke) rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde (privaatrechtelijke) partij;

e. publiekrechtelijke taakoverheveling:
organisatiewijziging die het gevolg is van een taakoverheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan;

f. personele gevolgen:
gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren;

g. salaris:
het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en uitwerkingsovereenkomst;

h. salarisperspectief:
de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;

i. bezoldiging:
het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, met inbegrip van de functioneringstoelage en de waarnemingstoelage - niet zijnde onkosten vergoedingen;

j. toelage:

de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de Regeling Bezoldiging;

k. functie:
Het takenpakket dat bestaat uit het geheel van de opgedragen werkzaamheden, dat de medewerker volgens zijn functiebeschrijving en op grond van tussen werkgever en de medewerker gemaakte afspraken verricht.

l. ongewijzigde functie:
een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde;

m. passende functie:
een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Onder persoonlijke omstandigheden en vooruitzichten wordt onder meer worden verstaan interesse, capaciteiten, ervaring, leeftijd, opleiding, en salaris. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal twee niveaus lager zijn dan de oude functie als een functie van 1 niveau lager niet beschikbaar is;

n. geschikte functie:
een functie die geen passende functie is, maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de medewerker bereid is te vervullen.

o. ondernemingsraad (OR):
de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;

p. remplaçant:
de geplaatste of (potentieel) te plaatsen medewerker, die op basis van vrijwilligheid de status van boventallig verklaarde medewerker krijgt, met het doel om een (potentieel) boventallig verklaarde medewerker alsnog te kunnen plaatsen.

q. sociaal plan:
nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit Sociaal Statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging.

r. VWNW-traject:
het traject zoals bedoeld in hoofdstuk 10d van de CAR-UWO.

Artikel 1:2 Werkingssfeer

1. Dit Sociaal Statuut is van toepassing op alle organisatiewijzigingen in de gemeentelijke organisatie, niet zijnde een organisatiewijziging als gevolg van een gemeentelijke herindeling.
2. Dit sociaal statuut is mede van toepassing op organische organisatieontwikkeling met personele gevolgen.

Artikel 1:3 Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatiewijziging

Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over de wijziging van de ambtelijke organisatie.

Artikel 1:4 Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele ambtenaren

Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, overplaatsing en ontslag van ambtenaren, tenzij bij of krachtens wet of raadsbesluit anders is bepaald.

Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen

Artikel 2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging

1. Als de werkgever voornemens is de mogelijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de ondernemingsraad en de commissie voor georganiseerd overleg hierover op zorgvuldige wijze en in een vroeg stadium op de hoogte gesteld en in het proces betrokken.
2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.
3. De ambtenaren en de ondernemingsraad worden zo veel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij, indien mogelijk, tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.

4. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de ondernemingsraad en het georganiseerd overleg.

Artikel 2:2 Extern advies

Indien de werkgever voornemens is om over de wenselijkheid van de organisatiewijziging extern advies te vragen, wordt de ondernemingsraad om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 2:3 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt overleg in het georganiseerd overleg gevoerd over de regels als bedoeld in artikel 12:1:5, tweede lid, onder a en b van de UWO (het zgn. stappenplan), alsmede over de personele gevolgen het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.
2. Als het georganiseerd overleg van mening is dat de organisatiewijziging, privatisering of privaatrechtelijke taakoverheveling zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Over dit sociaal plan moet in het georganiseerd overleg overeenstemming worden bereikt.
3. De leden van het georganiseerd overleg kunnen tussentijds bijeen worden geroepen dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

Artikel 2:4 Advies ondernemingsraad over organisatiewijziging

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt de ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.
2. De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van het voorgenomen besluit, de beweegredenen van het besluit, de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.
3. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Artikel 2:5 Taakverdeling tussen ondernemingsraad en georganiseerd overleg

Ten aanzien van de medezeggenschap van ambtenaren en vakcentrales geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatiewijziging aan bod komen, primair door één orgaan worden behandeld.

Artikel 2:6: Kennisgeving en uitvoering besluit

1. Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan het georganiseerd overleg, de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.
2. Als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de ondernemingsraad, zal deze afwijking duidelijk worden gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot organisatiewijziging wordt in dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden.

Hoofdstuk 3 Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij interne organisatiewijziging

Artikel 3:1 Werkingssfeer hoofdstuk

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op interne organisatiewijzigingen, niet zijnde privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 3:2 Werkgelegenheid bij interne organisatiewijziging

Er zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden als gevolg van organisatieveranderingen tenzij er sprake is van situaties als verwoord in de artikelen 3:7 en 3:8, tweede lid, van dit Sociaal Statuut. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat de bij de organisatiewijziging betrokken ambtenaren onvrijwillig werkloos raken.

Artikel 3:3 Voorkeursvolgorde bij herplaatsing

1. De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de ambtenaren die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:
    a) de ambtenaar blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen;
    b) de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;

c) de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie.

2. Medewerkers die in het kader van de plaatsingsprocedure niet in een functie binnen de formatie van de nieuwe organisatie zijn herplaatst, worden door het college boventallig verklaard.
3. Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid, onder 2 en 3, en besluiten tot verklaring boventalligheid als bedoeld in tweede lid worden genomen met inachtneming van de herplaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 4.

Artikel 3:4 Uitgangspunten herplaatsing

1. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in art. 3.3., eerste lid, wordt met de volgende gegevens rekening gehouden:
   a) De geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelings- en ontwikkelgesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
   b) De voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
   c) Het type dienstverband van de ambtenaar;
   d) De diensttijd van de ambtenaar bij de gemeente Harlingen of een rechtsvoorganger.
   e) De leeftijd van de ambtenaar.

2. De ambtenaar is verplicht om mee te werken aan gesprekken en testen die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in het eerste lid, onder a. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 3:5 Belangstellingsregistratie

1. Voor aanvang van de herplaatsingsprocedure wordt een overzicht gemaakt van alle nieuwe of gewijzigde functies in de organisatie. Dit overzicht bevat naast een korte functiebeschrijving, de vereisten, de omvang en de salarisindicatie. Dit overzicht wordt voor aanvang van de herplaatsingsprocedure aan de medewerkers ter kennis gebracht.
2. Medewerkers maken op een vastgesteld formulier hun belangstelling in volgorde van voorkeur van maximaal twee openstaande functies kenbaar.

Artikel 3:6 Maatregelen ter voorkoming / vermindering van boventalligheid

1. Remplaçantenregeling; Ambtenaren die geplaatst zijn – of zullen gaan worden – in de formatie van de nieuwe organisatie, kunnen die plaats opgeven en zich beschikbaar stellen voor de status van boventallig verklaarde medewerker. Het gevolg daarvan is dat in diens plaats een boventallig verklaarde medewerker in de nieuwe organisatie kan worden geplaatst. Het college beslist of de aanvraag wordt gehonoreerd.
2. Reductie aanstellingsomvang: Ambtenaren kunnen een verzoek indienen om hun aanstellingsomvang terug te brengen, om zodoende formatie beschikbaar te stellen voor het plaatsen van boventallig verklaarde collega's. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, worden dergelijke verzoeken gehonoreerd.

Artikel 3:7 Geen passende of geschikte functie

Indien de ambtenaar na de plaatsingsprocedure boventallig wordt verklaard is hoofdstuk 6 van dit Sociaal Statuut van toepassing.

Artikel 3:8 Verplichting ambtenaar

1. De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van de herplaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.
2. Wanneer de ambtenaar, na herhaald en zorgvuldig overleg, weigert een aangeboden passende functie te aanvaarden, niet meewerkt aan zijn/haar re-integratie, kan het college van burgemeester en wethouders overgaan tot ontslag. Daarbij kan het college van burgemeester en wethouders besluiten tot verval van het wachtgeld of de aanvullende en na-wettelijke uitkering.
3. De ambtenaar die, als gevolg van de organisatieontwikkeling, boventallig is verklaard is verplicht gedurende de periode van boventalligheid andere werkzaamheden te verrichten. De vervangende werkzaamheden kunnen van een ander en dus ook van een lager functieniveau zijn.

Artikel 3:9 Salarisgarantie

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt in deze functie het salaris en het salarisperspectief, zoals die voor hem golden in de oorspronkelijke functie.

Artikel 3:10 Functie gebonden toelagen

1. Voor de ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen de functie gebonden toelagen.

2. Aan de ambtenaar, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functie gebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend indien:
   a. de blijvende verlaging ten minste 3% bedraagt van de bezoldiging;
   b. de ambtenaar deze toelagen gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking (een periode van langer dan twee maanden) heeft genoten.

3. De afbouw van deze compensatie kent het volgende verloop:
   a. het eerste jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 100% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
   b. het tweede jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 75% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
   c. het derde jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 50% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
   d. het vierde jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 25% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.
   e. In afwijking van het gestelde in de vorige leden behouden ambtenaren van 60 jaar en ouder, die herplaatst worden, het recht op hun functie gebonden toelage gedurende de verdere diensttijd bij de gemeente Harlingen, voor zover zij deze toelage op het moment van herplaatsing tenminste gedurende 10 aaneensluitende jaren voorafgaand hebben genoten.

Artikel 3:11 Persoonsgebonden toelagen
De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen tenzij aan deze andere functie een hogere functieschaal is verbonden.

Artikel 3:12 Opleidingsfaciliteiten
1. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt de rechten die hem op grond van de regeling opleiding en ontwikkeling zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.
2. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de regeling opleiding en ontwikkeling.

Artikel 3:13 Aanvullende opleidingsfaciliteiten
De werkgever onderzoekt of het nodig is de ambtenaar, die is overgeplaatst naar een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van de scholing zijn voor rekening van de gemeente.

Hoofdstuk 4 Herplaatsingsprocedure

Artikel 4:1 Herplaatsingscommissie
1. Bij organisatiewijzigingen roepen het college van burgemeester en wethouders een herplaatsingscommissie in het leven, die het college van burgemeesters en wethouders adviseert over de te nemen herplaatsingsbesluiten, tenzij na overleg met en instemming van het GO wordt besloten hiervan af te zien. Danwel op een andere manier hierin te voorzien, bijvoorbeeld door instelling van een interne plaatsingscommissie en onafhankelijke bedenkingencommissie.
2. Het college van burgemeester en wethouders beslist over de samenstelling van de herplaatsingscommissie, na overleg in het georganiseerd overleg, waarbij minimaal 1 lid wordt aangewezen door de werknemersvertegenwoordiging in het georganiseerd overleg.

Artikel 4:2 Advies over herplaatsing
1. De gemeentesecretaris verzamelt alle volgens hem benodigde gegevens en adviseert de herplaatsingscommissie – al dan niet voorzien van een conceptvoorstel – over de herplaatsing van de betrokken ambtenaren.
2. De herplaatsingscommissie adviseert op basis van de verstrekte gegevens, en na eventueel de ambtenaar te hebben gehoord, het college van burgemeester en wethouders over de herplaatsing van de betrokken ambtenaren.
3. Het college van burgemeester en wethouders informeert de ambtenaar schriftelijk over het advies van de herplaatsingscommissie.

Artikel 4:3 Bedenkingen tegen het voorstel
1. Indien de ambtenaar bedenkingen heeft tegen het advies van de herplaatsingscommissie kan hij deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij het college van burgemeester en wethouders.

2. De ambtenaar kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door de herplaatsingscommissie c.q. in te stellen bedenkingencommissie. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.
3. Het college van burgemeester en wethouders zal hieromtrent nader advies vragen aan de herplaatsingscommissie.

Artikel 4:4 Herplaatsingsbesluiten

1. Het college van burgemeester en wethouders neemt het besluit tot herplaatsing van de betrokken ambtenaar. De ambtenaar wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.
2. De ambtenaar kan bezwaar en beroep aantekenen tegen de besluiten, zoals bedoeld in het eerste lid, conform de Algemene wet bestuursrecht.

Hoofdstuk 5 Privatisering en taakoverheveling

Artikel 5:1 Werkingssfeer hoofdstuk

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 5.2: Werkgelegenheid

1. Er zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden als gevolg van organisatieveranderingen, tenzij er sprake is van situaties als verwoord in de artikel 5:3 van dit Sociaal Statuut. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat de bij de organisatiewijziging betrokken ambtenaren onvrijwillig werkloos raken.
2. De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de ambtenaren van het desbetreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Uitgangspunt is dat de aan de taken gekoppelde ambtenaren mee gaan naar de nieuwe organisatie.
3. Voordat de werkgever een besluit neemt over de overgang van een ambtenaar naar de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie, biedt hij de betrokkene de gelegenheid om zijn belangstelling kenbaar te maken voor passende en/of geschikte functies die op dat moment vacant zijn of op korte termijn vacant worden in de gemeentelijke organisatie.

Artikel 5:3 Geen passende of geschikte functie

Indien de werkgever er niet in slaagt de ambtenaar onder te brengen bij de nieuwe werkgever dan wel te plaatsen in een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie, wordt de ambtenaar door het college boventallig verklaard en is hoofdstuk 6 van dit Sociaal Statuut van toepassing.

Artikel 5:4 Sociaal plan

Als het georganiseerd overleg van mening is dat de privatisering of taakoverheveling zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld.
Dit plan regelt de overplaatsingsprocedure (inclusief de ontslag- en aanstellingsprocedure van het over te plaatsen personeel) en bevat rechtspositionele bepalingen. Over dit sociaal plan moet overeenstemming worden bereikt in het georganiseerd overleg.

Artikel 5:5 Rechtspositievergelijking

1. Indien de betrokken ambtenaren overgaan naar een privaatrechtelijke of een andere publiekrechtelijke werkgever waarvoor een afwijkende rechtspositieregeling of CAO geldt, maakt de werkgever een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten die van toepassing zijn op de gemeentelijke werkgever en de nieuwe werkgever.
2. Indien uit de vergelijking blijkt dat het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden (bestaande uit in ieder geval salaris, uitkeringen en toelagen, (pre)pensioen, vakantierechten, ziektekostenregeling en werkloosheidsuitkering) bij de nieuwe werkgever minder is dan het totaalpakket bij de gemeentelijke werkgever, worden in het sociaal plan nadere afspraken gemaakt over afbouw, behoud of compensatie van aanspraken.
3. Het sociaal plan bevat in ieder geval de volgende garanties:
   a) netto – netto garantie van het salaris;
   b) ambtenaren die een vaste aanstelling hebben, krijgen bij de nieuwe werkgever een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

Hoofdstuk 6 Van werk naar werk

Artikel 6.1 Doorlopen vwnw-traject

1. Op boventallig verklaarde ambtenaren zijn de artikelen in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de gemeentelijke rechtspositieregeling van toepassing. Vanaf het moment waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden, hebben boventallig verklaarde ambtenaren recht op het doorlopen van het daarin geregelde 'van werk naar werk'-traject.
2. Ambtenaren met een aanstelling voor bepaalde tijd – langer dan 2 jaar - die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben in beginsel recht op het doorlopen van het vwnw-traject voor de resterende duur van hun aanstelling.

Artikel 6.2 Herplaatsing

1. Het vwnw-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de ambtenaar in een passende of geschikte functie primair binnen of zo nodig buiten de organisatie, of op het realiseren van een andere maatwerkoplossing. Herplaatsing geschiedt op basis van geschiktheid van de medewerker voor de functie.
2. Boventallig verklaarde ambtenaren genieten voorrang bij de vervulling van vacant geworden passende of geschikte functies binnen de organisatie. Bij gelijke geschiktheid gaat de ambtenaar met het langste dienstverband voor.

Artikel 6.3 Onderbreken vwnw-traject

Wanneer een boventallig verklaarde ambtenaar voor bepaalde tijd kan worden geplaatst in een passende of geschikte functie, maar het gebruikmaken van die mogelijkheid met zich meebrengt dat er geen of onvoldoende uitvoering kan worden gegeven aan de vwnw-overeenkomst, kan in goed overleg met de ambtenaar worden besloten om het (resterende deel van het) vwnw-traject op te schorten.

Hoofdstuk 7 Paritaire commissie

Artikel 7.1 Taak

1.De op grond van artikel 10d:24 van de CAR-UWO gemeente Harlingen ingestelde paritaire commissie, die is belast met het toezicht op de uitvoering van de 'van werk naar werk-trajecten'.

Hoofdstuk 8 Mobiliteit bevorderende maatregelen

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die niet (direct) herplaatsbaar is en boventallig is verklaard door het college. Met deze ambtenaar wordt een Van werk naar werk-contract opgesteld.

Artikel 8.1 Flankerend beleid

Naast de voorzieningen die worden genoemd in artikel 10d:16 van de gemeentelijke rechtspositieregeling stelt de werkgever op grond van artikel 17:7 van die regeling een pakket van maatregelen en faciliteiten ter beschikking die de werking en het realiseren van de doelstelling van dit Sociaal Statuut ondersteunen.

a) de ambtenaar komt bij voorrang in aanmerking bij interne passende en geschikte vacatures.
b) ontheffing terugbetalingsverplichting inzake verhuizing, ouderschapsverlof en opleidingsfaciliteiten.
c) uitbetaling van het op de dag voorafgaande aan het ontslag resterende aantal verlofuren inclusief vakantietoelage
d) inzet instrumenten in het kader van mobiliteit en loopbaanontwikkeling zoals deze beleidsmatig zijn vastgelegd.

Artikel 8.2 Faciliteiten voor de opbouw van een eigen zaak.

De boventallige medewerker, die een eigen zaak of bedrijf wil opzetten, kan bij ontslag op eigen verzoek in aanmerking komen voor toekenning van één jaar extra bezoldiging. De aanvraag hiervoor dient vergezeld te gaan van een ondernemingsplan. Dit plan kan ter toetsing worden voorgelegd aan externe deskundigen.

Artikel 8.3 Faciliteiten bij (gedeeltelijk) ontslag op eigen verzoek, zoals:

a) bij een ontslag op eigen verzoek is het mogelijk een afkoopsom toe te kennen. Deze uitkering bedraagt maximaal een half jaarsalaris. Bij een verzoek om deeltijdontslag kan deze regeling naar rato van de urenvermindering worden toegekend;
b) uitbetalen van de eerstkomende gratificatie ambtsjubileum naar rato van het aantal reeds opgebouwde overheidsdienst jaren indien deze binnen 5 jaar bereikt zou worden, behalve wanneer een betrekking elders wordt aanvaard, waarin deze aanspraken op een gratificatie doorlopen;
c) ontheffing terugbetalingsverplichting van de eerder toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten, als bedoeld in artikel 18:1:2 van de UWO;

d) ontheffing terugbetalingsverplichting studiekosten, als bedoeld in regeling opleiding en ontwikkeling;
e) ontheffing terugbetalingsverplichting ouderschapsverlof, als bedoeld in artikel 6:5:5 van de UWO;
f) uitbetaling van het op de dag voorafgaande aan het ontslag resterende aantal verlofuren inclusief vakantietoelage.

Artikel 8.4 Maatwerk
Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de medewerker toegekend en vastgelegd in een vwnw-contract.

Artikel 8.5 Voorfase
Om vrijwillige mobiliteit te stimuleren, kunnen de in artikel 7.1 genoemde voorzieningen en faciliteiten ook al in de periode voorafgaand aan de reorganisatie aan medewerkers beschikbaar worden gesteld, zonder dat zij op dat moment boventallig zijn verklaard.

Hoofdstuk 9 Slotbepalingen

Artikel 9: 1 Hardheidsclausule
1. In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het college van burgemeester en wethouders van het statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.
2. In gevallen waarin het Sociaal Statuut niet voorziet, beslist gehoord het GO, het college van burgemeester en wethouders.

Artikel 9:2 Citeertitel
Deze regeling wordt aangehaald als: Sociaal Statuut gemeente Harlingen 2015–2017.

Artikel 9:3 Inwerkingtreding
1. Dit Sociaal Statuut treedt in werking met ingang van heden en geldt tot en met 31 december 2017 en treedt in de plaats van het Sociaal Statuut Gemeente Harlingen 2007–2011.
2. Na 31 december 2017 wordt dit Sociaal Statuut telkens met een jaar verlengd tenzij het tenminste één maand van te voren wordt opgezegd hetzij door de werkgever hetzij door werknemersdelegatie van het GO. In dit geval blijft het oude Sociaal Statuut van kracht tot inwerkingtreding van het nieuw Sociaal Statuut.

Aldus vastgesteld in de vergadering van burgemeester en wethouders van de gemeente Harlingen.

Harlingen, 10 maart 2015

Burgemeester en wethouders voornoemd,
W.R. Sluiter,
burgemeester

J.S.W. Ozenga
Gemeentesecretaris